



COMUNE DI POGGIOMARINO
Provincia di Napoli

Prot.	23062
Data	8 AGO 2013

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 141 DEL 08/08/2013

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015.
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.

L'anno duemilatredecim addi otto del mese di agosto alle ore 12,00 in Poggiomarino nella sede comunale, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
DOTT. PANTALEONE ANNUNZIATA	SINDACO	SI
AVV. GIUSEPPE ANNUNZIATA	VICE SINDACO	SI
PROF. GERARDO ALIBERTI	ASSESSORE	NO
AVV. MARIANGELA NAPPO	ASSESSORE	SI
RAG. ANGELA IOVINO	ASSESSORE	NO
SIG. ANTONIO BOCCIA	ASSESSORE	SI

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4°, lett. a) del D.Lgs. 18/8/2000, 267, il Vice Segretario Gen. Dott. ssa Rosa FINALDI.

Il Presidente **Dott. Pantaleone Annunziata** nella sua qualità di **SINDACO**, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta, ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta e relazione dell'Assessore

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. generale in data 06/08/2013 al n. 22827 ;

Visto il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

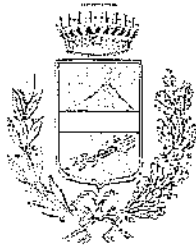
Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità tecnica, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto non sia mero atto di indirizzo;
 - il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità contabile, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata;
- ha espresso parere favorevole.

ad unanimità di voti

D E L I B E R A

Approvare, sì come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.



COMUNE DI POGGIOMARINO

Provincia di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

SETTORE: AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

CAPO SETTORE: DOTT.SSA ROSA FINALDI

UFFICIO: AFFARI GENERALI

RESPONSABILE: DOTT.SSA ROSA FINALDI

Prot 22827 del 06/08/2013

SCHEMA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

Oggetto: Contratto Collettivo decentrato Integrativo 2013/2015. Autorizzazione alla sottoscrizione.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Il d.lgs. n. 150/2009, modificato ed integrato dal d.lgs. n. 141/2011 ha previsto per gli Enti Locali il termine del 31/12/2011 per adeguare i contenuti dei contratti decentrati integrativi alla nuova normativa e che sino alla sottoscrizione del nuovo CCDI restano in vigore le norme dei contratti integrativi vigenti che cessano la loro efficacia al 31/12/2012 e non sono ulteriormente applicabili;

Preso atto della cessazione del CCDI per i dipendenti del Comune di Poggiomarino sottoscritto in data 28.12.2006;

Richiamata la delibera di G.C. n. 106 del 20/06/2013 con la quale sono stati forniti alla Delegazione Trattante di parte pubblica le linee di indirizzo al fine di procedere alla stipula del nuovo contratto decentrato;

Vista la nota prot. n. 19254 del 27/06/2013 con la quale il Segretario Generale nella qualità di Presidente della Delegazione Trattante ha trasmesso il verbale del 27/06/2013 nonché copia del CCDI;

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo siglato il 27/06/2013;

Preso atto che la suddetta ipotesi di CCDI, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, è stata trasmessa ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti giusta verbale n. 40 del 24/07/2013;

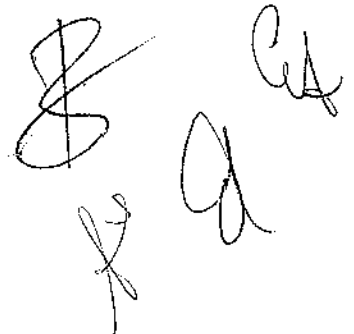
Ritenuto autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione del CCDI 2013/2015, comprensivo della costituzione e della ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013;

Tanto premesso

si propone di deliberare

per i motivi espressi in premessa che si intendono ripetuti e trascritti quale parte integrante del presente atto:

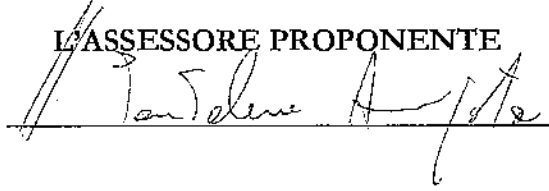
1. di prendere atto del verbale di Delegazione trattante del 27/06/2013;
2. di autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo 2013/2015, comprensivo della costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
3. di precisare che gli oneri derivanti dalla stipula del suddetto contratto trovano copertura ai rispettivi capitoli del bilancio di previsione per l'anno 2013 e che per i successivi anni verranno annualmente determinati ed impegnati con apposito atto;
4. di pubblicare il CCDI, una volta sottoscritto, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria sul sito istituzionale del comune di Poggiomarino;
5. di trasmettere il suddetto CCDI unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria all'ARAN e al CNEL ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 del d.lgs. n. 165/2001;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.



Visto si approva il su esteso schema di proposta di deliberazione e se ne propone la sua presentazione alla Giunta Comunale per i successivi adempimenti di competenza.

Dalla Residenza Comunale, li 06/08/2013

L'ASSESSORE PROPONENTE

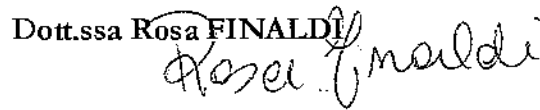


Sulla presente deliberazione, si esprimono ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000:

Parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Il Responsabile del Settore

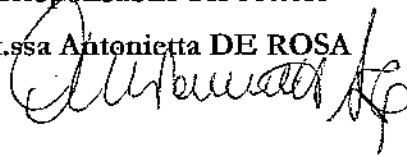
Dott.ssa Rosa FINALDI



Parere in ordine alla regolarità contabile.

Il Responsabile del Settore

dott.ssa Antonietta DE ROSA





COMUNE DI POGGIOMARINO

PROVINCIA DI NAPOLI

Segreteria Generale

Prot. n. 19243 del 27.6.2013

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 27.6.2013

L'anno 2013 il giorno ventisette del mese di giugno alle ore 10:00 nella stanza del segretario generale risultano presente i sig.ri

Per la parte pubblica il presidente avv. Rosanna Sanzone, segretario generale dell'Ente, dott.ssa Finaldi, dott.ssa De Rosa, Dott. Conza, tutti responsabili di settore.

Per la parte RSU Oliva, Iervolino, D'Avino, Vistola, De Lia.

Per la parte sindacale territoriale, Ciniglio CISL

Preliminarmente, il Presidente della D.T. informa che con deliberazione n. 106 del 20.6.2013 la Giunta Comunale ha invitato il presidente della D.T. ad avviare nuovamente la procedura per la sottoscrizione di un nuovo CCDI.

A tal proposito ha formulato i seguenti indirizzi:

- 1) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigenti, saranno collegati esclusivamente al merito e al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 2) la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale eventualmente prevista dovrà avvenire tenendo

conto dell'ammontare delle risorse decentrate previste dall'art. 34 CCNL 22.1.2004;

- 3) le indennità già contemplate nell'ultimo CCDI possono essere riconfermate ad eccezione dell'indennità di disagio che deve essere rivista, tenuto conto degli ultimi orientamenti dell'ARAN, in un ammontare inferiore. In particolare, in considerazione del fatto che l'oggetto del mancato accordo tra le parti emerso dal verbale di D.T. del 16.5.2013 (che si allega) concerneva esclusivamente l'indennità di disagio, si stabilisce di confermare l'indennità suddetta a partire dall'1.1.2013 fino al 30.6.2013 e di modificare l'indennità per il successivo periodo invitando la D.T. a ridefinire le condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità e a prevedere un'indennità giornaliera non superiore a tre euro, demandando ai Responsabili dei settori l'individuazione del personale cui attribuire l'indennità, nell'ambito dei seguenti criteri:

a) Personale adibito ad attività decisamente disagiata, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggiore sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno);

b) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);

La parte pubblica ha provveduto a rimodulare la parte relativa all'indennità di disagio così come indicato dalla Giunta Comunale e sottopone, quindi alla firma l'ipotesi di CCDI con allegata costituzione del fondo, nonché la ripartizione dello stesso come da schema allegato. In particolare sono riconfermate le indennità relative al rischio in euro 2.000,00, turno e festività in euro 34.000,00, reperibilità euro 4.500,00, lettera I 1.800,00, maneggio valori euro 2.000,00.

Risultano modificate le seguenti indennità
Mantenimento progressioni da 97.709,30 a 86.709,00
Comparto da 34.850,00 a 32.377,00
Lettera F da 18.750,00 a 28.000,00
Indennità di disagio da 20.000,00 a 18.000,00
Per un totale di euro 208.386,00

In considerazione del fatto che il fondo è pari a 228.607,81 la parte rimanente di circa 20.000,00 euro viene ripartita, così come deciso l'anno scorso, in eguale parte tra produttività individuale e produttività collettiva.

Alle ore 10:00 si allontanano De Lia e De Rosa
Vengono messe a verbale le seguenti dichiarazioni:

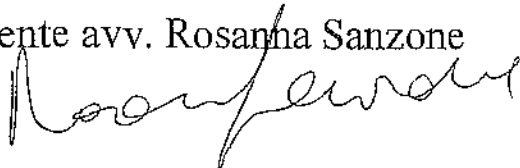
La dott.ssa Finaldi precisa che bisogna prevedere nella costituzione del fondo altri 10.000,00 euro a partita di giro per i compensi all'avvocato dell'Ente.

Il Presidente della D.T. propone la modifica dell'art. 2 del CCDI indicando quale componente della parte pubblica solo il Segretario Generale supportato dal responsabile interessato alla materia trattata.

Alle ore 10:20 arriva Matrullo CSA il quale non concorda con quanto deciso per le motivazioni già espresse varie volte in sede di delegazione trattante.

Le parti presenti ad eccezione di Ma trullo concordano su quanto sopraesposto e si aggiornano alla prima settimana di ottobre per eventuali modifiche alla ripartizione.

La parte pubblica
f.to dott.ssa Rosa Finaldi
f.to dott. Conza Giovanni
Il Presidente avv. Rosanna Sanzone



La parte sindacale
f.to Avino Giuseppe
f.to Annamaria Oliva
f.to Pasquale Iervolino
f.to Ferdinando Vastola
CISL f.to Ciniglio



ripartizione fondo 2013		
COMPARTO	€ 32.377,00	
RISCHIO	€ 2.000,00	
PROGRESSIONI	€ 86.709,00	
LETTERA F	€ 28.000,00	30200
TURNO E FESTIVITA'	€ 34.000,00	
MANEGGIO VALORI	€ 2.000,00	
REPERIBILITA'	€ 4.500,00	
INDENNITA' DISAGIO	€ 18.000,00	
LETTERA I	€ 1.800,00	
TOTALE	€ 208.386,00	211586

COMUNE DI POGGIOMARINO
PROVINCIA DI NAPOLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Stipulato il...

Parere collegio revisori il...

Firmato il...

Inviato A.r.a.n. il...

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente del Comune di Poggiomarino. Il CCDI vuole perseguire, attraverso definite politiche di sviluppo, il miglioramento della qualità del lavoro, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività, l'impegno razionale delle risorse umane, la valorizzazione delle stesse, elevando il grado di professionalità attraverso percorsi formativi e benefici economici.

Art. 2

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:
 - a) Per la parte pubblica:

Segretario Comunale (*Presidente*)

Supportato dai Responsabili del settore interessato alla materia trattata.
 - b) Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria;
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - ⇒ Sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - ⇒ Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, presenti nell'Ente;
 - ⇒ Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, dai Responsabili dei settori e sia sottoposto al Revisore dei Conti per il parere;
2. Per quanto riguarda la sottoscrizione del CCDI e la sua piena applicazione, si ricorda che per la parte sindacale, occorre almeno il consenso della RSU aziendale. In caso di mancata unanimità dei consensi della delegazione sindacale sull'ipotesi di contratto, lo stesso si ritiene valido quando è sottoscritto dalla maggioranza dei componenti della

RSU e da almeno una delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. In tal caso è necessario considerare una reale valutazione di opportunità in termini di consenso e di rappresentatività.

3. In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Art. 4 ***Vigenza del contratto***

1. Il presente contratto è valido dal primo gennaio 2013 ed avrà valenza fino al 31.12.2015
2. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale in caso di mancata negoziazione nei termini, restano in vigenza le modalità di utilizzo delle risorse.
3. Sono definite, con apposito accordo annuale, da sottoscrivere entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente CCDI.
4. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, entro dieci giorni dalla data della richiesta effettuata da una delle parti con comunicazione scritta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa, nel rispetto della disciplina indicata all'art. 9 del CCNL del 22.1.2004.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 5 ***Regolamentazione del diritto di sciopero***

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le parti individuano quelli risultanti dal seguente elenco:

- | | |
|----------------------------------|--|
| a) Servizio Stato Civile: | si assicurano le registrazioni delle nascite e delle morti
N. 1 unità |
| b) Servizio Elettorale: | attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini
N. 1 unità |
| c) Servizio Cimiteriale: | trasporto ricevimento
N. 1 unità |

- d) **Servizio di Polizia locale** prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'Autorità giudiziaria – Rilevazione infortunistica stradale, pronto intervento, centrale operativa da assicurare con un nucleo di personale di
N. 1 unità
- e) **Servizio finanziario** prestazioni da assicurarsi limitatamente ai giorni di predisposizione delle buste paga
- f) **Servizio Protezione Civile** da presidiare con personale in reperibilità

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili dei settori, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile; Qualora si procedesse all'estrazione a sorte saranno esclusi dal sorteggio coloro che siano già stati estratti nei 3 scioperi immediatamente precedenti.
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili dei settori dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90, oltre all'accordo quadro nazionale del 19/09/2002.

Art. 6 **Diritti e libertà sindacali**

1. Le parti sindacali riconfermano i seguenti diritti sindacali:

- a) Diritto di assemblea;
- b) Diritto di affissione;
- c) Diritto ai locali;
- d) Diritto ad indire referendum ed elezioni di rappresentanza tra i lavoratori.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla

RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo di 12 ore annue, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea, che interessano la generalità dei dipendenti, saranno assicurati i contingenti minimi di personale nel rispetto dell'art. 5 del presente contratto decentrato integrativo.
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 7

Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, previa informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Art. 8

Flessibilità del rapporto di lavoro

1. Nel caso in cui l'Ente si avvale delle forme contrattuali flessibili di assunzione, previsti dalle disposizioni dettate dal Titolo I del CCNL del 14.09.2000, si applicano i criteri generali previsti dal Regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici approvato con delibera di Giunta Comunale n.

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In applicazione del D.lgs. n. 61/2001, l'Ente costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) Assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati:
2. In relazione al ricorso delle forme flessibili del rapporto di lavoro, di cui all'art. 14 del presente CCDI, le parti concordano nell'attivare una specifica disciplina al fine di incentivare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. A tal fine si concorda che i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale, possono essere previsti fino ad un massimo del 25% della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'Amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale viene indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il lavoratore intende svolgere. L'Amministrazione accoglie o nega la domanda con provvedimento motivato.
5. Sono applicati, altresì, in favore del personale di cui al comma 1 tutti gli istituti contrattuali collegati al salario accessorio, anche per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa, con applicazione del principio del riproporzionamento del trattamento economico, come previsto dall'art. 11 del CCNL del 22.1.2004.
6. Il tempo parziale può essere realizzato sia per quanto riguarda le disposizioni previste dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.1.2004, sia per il potenziamento dei propri servizi nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
 - a) Tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - b) Tempo parziale verticale: articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o in un determinato periodo dell'anno.
7. Il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, nel rispetto del comma 4 del presente articolo, viene previamente definito in accordo tra il Responsabile del settore e il dipendente interessato.

8. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto ad ottenere il ritorno a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano tutte le disposizioni legislative vigenti, in particolare il D.lgs. n. 61/2001 e gli artt. 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000. Sono, altresì, abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente relative alla presente disciplina.

Art. 10

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. Ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, le parti eleggono o designano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, all'interno della Rappresentanza sindacale unitaria.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione aziendale e del R.I.s. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti.
3. L'Amministrazione assicura la sorveglianza sanitaria realizzata attraverso il controllo individuale della salute dei lavoratori e ha lo scopo di:
 - a) Accertare preventivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro;
 - b) Diagnosticare il più precocemente possibile conseguenze dannose per la salute causate dal lavoro
 - c) Giudicare l'idoneità alla mansione specifica.
4. La sorveglianza sanitaria è affidata al Medico competente, nominato dal datore di lavoro, con l'obbligo di avviare i dovuti accertamenti medici con visite mediche ed esami specialistici. Tali accertamenti, preventivi e periodici, sono interamente a carico del datore di lavoro almeno una volta all'anno.
5. Il datore di lavoro deve provvedere a garantire una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro.
6. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11 Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse in relazione a:
 - a) Eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
 - b) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive;
 - c) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato;
 - d) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate agli obiettivi prioritari individuati dall'Amministrazione nel P.E.G.;
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, nell'ambito del budget assegnato allo stesso.
3. Il Responsabile del settore predisporrà appositi modelli, sui quali verrà indicato il nominativo del dipendente, l'ufficio e il servizio cui appartiene, il giorno e il numero delle ore relative alle prestazioni di lavoro straordinario richieste al dipendente stesso. La richiesta, con relativa autorizzazione in calce alla stessa, dovrà essere debitamente motivata e sottoscritta dal Responsabile e dal dipendente.
4. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, il Responsabile del settore procederà ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali in materia di lavoro straordinario, si applicano le disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 66/2003 e del D. Lgs. n. 213/2004.

Art. 12
Utilizzo fondo lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per l'anno di riferimento, viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno di riferimento 2000, pari ad € già decurtata del 3%, in applicazione dell'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999.
2. La quota disponibile, pari ad € **17.002,16** sarà distribuita fra i vari settori in base alle esigenze rilevabili ed al numero dei dipendenti assegnati agli uffici e ai servizi del singolo settore, a seguito di apposita conferenza di servizio
3. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005.
4. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo.

Art. 13
Servizio Mensa

1. Usufruiscono della mensa i dipendenti che prestano attività con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina, si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario (compreso lavoro straordinario elettorale).
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 14
Buono Pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad €. 5,20, senza alcun contributo a carico dei dipendenti.

Art. 15
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

*Costituzione del fondo per le risorse decentrate ai sensi e per gli effetti dell'art. 31 del C.c.n.l. del
22.1.2004*

ANNO 2013

voce	riferimento normativo e descrizione	Importi su risorse	
		stabili	variabili
1	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera a):		
	Quote art. 31, comma 2, C.c.n.l. 6.7.1995:	139.018,00	
	"lett. b), fondo per disagio, pericolo o danno	0,00	
	"lett. c), fondo posizioni lavoro e responsabilità	0,00	
	"lett. d), fondo qualità prestazione individuale	0,00	
	"lett. e), fondo produttività collettiva e miglioramento servizi	0,00	
	"quota parte straordinario posizioni organizzative	0,00	
2	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera b):		
	Risorse aggiuntive destinate al fondo del 1998, disponibili solo previo accertamento dei servizi di controllo interno sulle disponibilità di bilancio derivanti da processi di riorganizzazione	0,00	
3	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera c):		
	Eventuali risparmi di gestione destinati al fondo 1998, disponibili solo previo accertamento dei servizi di controllo interno sulle disponibilità di bilancio derivanti da processi di riorganizzazione	0,00	
4	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera d); C.c.n.l. 5.10.2001, art. 4:		
	Somme derivanti dall'art. 43 della legge n. 449 del 1997:		
	"a) risparmi per contratti di sponsorizzazione		0,00
	"b) convenzioni per consulenze e servizi a titolo oneroso		0,00
	"c) contributi per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti		0,00
5	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera e):		
	Somme derivanti dall'art. 1, comma 59, della legge n. 662 del 1996, pari ai risparmi per trasformazione rapporti da tempo pieno a parziale anno 1999		0,00
6	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera f):		
	Somme derivanti dall'applicazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 29 del 1993: risparmi derivanti dal riassorbimento di emolumenti non previsti da norme contrattuali		
7	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera g):		
	Risorse destinate nel 1998 al pagamento del livello economico differenziato	1.171,00	
8	C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera h):		

Risorse destinate all'indennità di direzione ex 8ª q.f.		
9 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera j):		
Incremento dello 0,52% del monte salari 1997	9.461,00	
10 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera k); C.c.n.l. 5.10.2001, art. 4:		
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali:		
COMPENSO AVVOCATO ENTE		15.000,00
"D.lgs. n. 446 del 1997, art. 59, comma 1, lettera p) - Compensi per recupero evasione ICI		
"D.lgs. n. 30 del 2007 - Quota del 60% delle somme accreditate dal Ministero dell'interno per compensi per operatori servizi demografici		0,00
"C.c.n.l. 14.9.2000, art. 54 - quota parte del rimborso spese per notificazioni di atti dell'amministrazione finanziaria		1.500,00
economie anno 2011		15.789,64
11 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera l):		
Trattamento accessorio del personale trasferito in entrata		
Trattamento accessorio del personale trasferito in uscita (personale ATA)		
12 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 1, lettera m):		
Risparmi per riduzione 3% lavoro straordinario ex art. 14, comma 4		
13 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 2:		
Eventuale incremento dello 0,90% del monte salari 1997, previo accertamento dei servizi di controllo interno sulle disponibilità di bilancio derivanti da processi di riorganizzazione		
14 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 15, comma 5:		
Maggiori oneri per l'attivazione di nuovi servizi		
15 C.c.n.l. 31.3.1999, art. 19, comma 1:		
Oneri per la riclassificazione del personale di 1ª e 2ª q.f. e di 5ª q.f. vigilanza		
16 C.c.n.l. 1.4.1999, art. 17, comma 2, lettera b):		
Ammontare del differenziale di posizione economica del personale cessato dal servizio o passato alla categoria superiore:	5.113,81	

17	C.c.n.l. 5.10.2001, art. 4, comma 1: Incremento dell'1,1% del monte salari 1999	17.907,00	
18	C.c.n.l. 5.10.2001, art. 4, comma 1: Ammontare della retribuzione individuale di anzianità (dPR n. 347 del 1983, art. 41.B; dPR n. 268 del 1987, art. 37; dPR n. 333 del 1990, art. 44) e degli assegni ad personam del personale cessato dal servizio:	22.019,00	
19	C.c.n.l. 22.1.2004, art. 32, comma 1: Incremento dello 0,62% del monte salari 2001	10.717,00	
20	C.c.n.l. 22.1.2004, art. 32, comma 2: Incremento dello 0,50% del monte salari 2001 se la spesa del personale da consuntivo 2001 è inferiore al 39% delle entrate correnti	8.643,00	
21	C.c.n.l. 22.1.2004, art. 32, comma 2: Ulteriore incremento dello 0,20% del monte salari 2001 destinato esclusivamente al finanziamento delle alte professionalità C.c.n.l. 22.1.2004, art. 31 - fondo base di riferimento dall'1.1.2004 = Totale al 31.12.2003.		
22	C.c.n.l. 9.5.2006, art. 4, commi 1 e 8: Incremento dello 0,50% del monte salari 2003 se la spesa del personale da consuntivo 2005 è inferiore al 39% delle entrate correnti	7.504,00	
23	C.c.n.l. 9.5.2006, art. 4, commi 2 e 8: Ulteriore incremento fino allo 0,30% del monte salari 2003 se la spesa del personale da consuntivo 2005 è compresa tra il 25% ed il 32% delle entrate correnti Ovvero Ulteriore incremento dallo 0,30% allo 0,70% del monte salari 2003 se la spesa del personale da consuntivo 2005 è inferiore al 25% delle entrate correnti	0,00 0,00	
24	C.c.n.l. 11.4.2008, art. 8, comma 2: Incremento dello 0,60% del monte salari 2005 se la spesa del personale da consuntivo 2007 è inferiore al 39% delle entrate correnti	11.952,00	

25 C.c.n.l. 11.4.2008, art. 8, comma 2:

Ulteriore incremento fino allo 0,30% del monte salari 2005 se la spesa del personale da consuntivo 2007 è compresa tra il 25% ed il 32% delle entrate correnti

0,00

RIDUZIONE PROGRESSIVA LICENZIAMENTI

Ulteriore incremento fino allo 0,90% del monte salari 2005 se la spesa del personale da consuntivo 2007 è inferiore al 25% delle entrate correnti

-4.898,00

TOTALE FONDO 2013

228.607,81 32.289,64

VOCI DI RIDUZIONE DEL FONDO

FONDO PROGRESSIONI

-86.709,00

INDENNITA' DI COMPARTO

-32.377,00

DISPONIBILITA'

109.521,81 32.289,64

ART. 14 CCNL 01/04/1999 FONDO STRAORDINARIO		
FONDO STRAORDINARIO ANNO 2011	17.528,00	
RID. 3%		
FONDO STRAORDINARIO ANNO 2012	17.528,00	

Art. 16

Progressione economica orizzontale

1. Si istituisce un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999.
2. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, le parti concordano nel confermare la metodologia di valutazione prevista nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva è richiesto come requisito per la partecipazione un'anzianità di servizio minima di ventiquattro mesi nella posizione economica.
5. La progressione economica orizzontale sarà riconosciuta sulla base della valutazione effettuata dal Responsabile del settore cui è assegnato il dipendente, utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente contratto.
6. La valutazione del personale sarà effettuata entro il 28 Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e le risultanze sono trasmesse entro il 31 Marzo all'OIV che verifica la coerenza delle valutazioni con la valutazione della performance organizzativa.
7. La valutazione del personale dell'area delle posizioni organizzative sarà di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
8. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento, in modo che possa esaminarlo per capire come e dove può migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni rese.

9. Il soggetto valutato, qualora non concordi con la valutazione del Responsabile del settore, può presentare osservazioni e chiedere di essere ascoltato entro dieci giorni dalla comunicazione della valutazione ricevuta. Il valutatore convoca il valutato e nel caso di mancato accoglimento dei rilievi presentati ne deve dare adeguata motivazione nella formulazione della valutazione definitiva.
10. Le valutazioni, intese come punteggio totale attribuito, saranno pubbliche. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella scheda di valutazione tenuto conto della media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
12. L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del citato triennio.
13. A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio.
14. La Delegazione trattante, sulla base delle risorse disponibili, stabilisce la quota percentuale di dipendenti per ogni categoria che può accedere alla progressione economica nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 150/2009
- 15.
16. Durante la vigenza del presente CCDI, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto sull'applicazione del sistema di valutazione ed eventualmente potrà richiedere delle correzioni che si potranno introdurre se motivate e condivise

Art. 17

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

E' l'attività collegata ad un servizio continuativo con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione ciclica dei dipendenti sulle prestabilite fasce orarie in modo da assicurare una equa distribuzione dei turni nell'arco del mese. L'indennità di turno ricomprende anche quella di disagio.

Elenco profili:

⇒ operatori di Polizia Municipale;

Risorse necessarie Totale €.

2. Reperibilità

E' l'attività di pronto intervento, per quelle aree preventivamente individuate dall'A.C., comportante il rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la proporzionale perdita dell'indennità di reperibilità.

Le somme maturate e dovute al personale per l'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario per reperibilità saranno corrisposte con determina del Responsabile del

Settore, inviando copia del provvedimento all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza. Art. 23 del CCNL 14/09/2000.

Elenco profili:

⇒ Ufficiale di Stato Civile;

⇒ Usciere

Risorse necessarie Totale €

3. Rischio

E' l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Le parti concordano nel mantenimento delle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente nonché gli accordi di maggior favore già sottoscritti.
Art. 37 del CCNL 14/09/2000.

Elenco profili:

⇒ Operai servizi manutentivi unità n. 6 x € 30 x 11 mesi = €.
⇒ Operaio giardiniere unità n. 1 x € 30 x 11 mesi = €.

Risorse necessarie Totale €.

4. Maneggio valori

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori per l'importo medio mensile superiore ad € 50.000, nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera pari ad € (da 0,52 a 1,55 €/giorno), la quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio:

Elenco profili:

⇒ Economo: n. 1 unità x € 1,55 al giorno;

⇒ Agenti contabili x euro 1,00 al giorno;

Risorse necessarie Totale €

5. Compensi per indennità di disagio

La definizione di disagio comprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensando in modo puntuale le prestazioni non sono cumulabili per la stessa fattispecie.

Per espressa volontà delle parti vengono confermati i criteri già previsti con il precedente contratto nonché l'ammontare dell'indennità fino al 30.6.2013.

Dall' 1.7.2013 varranno i seguenti criteri:

I Responsabili dei settori individuano il personale cui attribuire l'indennità, nell'ambito dei seguenti criteri:

a) Personale adibito ad attività decisamente disagiata, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre

figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggiore sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno);

b) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);

La quota giornaliera è assegnata sull'effettiva presenza in servizio e consiste in tre euro al giorno e si demanda ai responsabili dei settori l'individuazione del personale cui attribuire l'indennità sulla base dei predetti criteri.

6. Particolari Responsabilità: Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. In applicazione degli artt. 17 lett. f) CCNL del 1/4/1999 e Art 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso:

a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; (nota n. 1)

b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;

2. La corresponsione della specifica indennità legata a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità, sempre che tali compiti siano stati affidati con atto formale dal Responsabile del Settore di appartenenza.

3. In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio della disponibilità di risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

4. L'individuazione del personale, che dovrà beneficiare di tale indennità, spetta ai Funzionari (Dirigenti), i quali dovranno tener conto dei seguenti indicatori per collegare tale elemento alla retribuzione accessoria:

- complessità delle competenze attribuite;
- responsabilità di procedimento ai sensi della legge 241/90; (più procedimenti)
- responsabilità di attività sostitutiva del responsabile del Servizio;
- responsabilità di coordinamento di personale di pari qualifica o qualifica inferiore;
- responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività;

5. La corresponsione di tale indennità non è condicio sine qua non per l'individuazione dei responsabili dei procedimenti di cui alla legge 241/90;

6. Ciascun Responsabile del Servizio dovrà tenere conto, nella scelta del personale appartenente al proprio settore, dei seguenti criteri:

-individuazione in ordine decrescente della categoria, relativamente alle risorse umane di cui dispone;

-parità di categoria, preferenza per la professionalità, intesa come anzianità di servizio nel settore e quindi della maggior esperienza acquisita;

-parità di categoria e di esperienza, di cui al punto 2), titolo di studio più alto posseduto.

-nel caso in cui il responsabile del servizio volesse individuare un soggetto al di fuori delle ipotesi di cui ai punti 1) 2) 3) deve debitamente motivarlo.

7. Il compenso di cui alle lett. a) e b) precedenti è determinato in valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.500.

8. Le indennità di cui sopra non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.

9. Le indennità in parola hanno

a) cadenza annuale;

b) decadono il 31 dicembre di ogni anno;

c) sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni.

A tal proposito le parti, al fine di evitare l'attribuzione non diversificata dell'indennità in base ai criteri in precedenza indicati e al diverso carico di lavoro attribuito a ciascun lavoratore individuato per l'attribuzione di tale indennità, ritengono di fissare una griglia di valori annuali rispetto alla quale i Funzionari (Dirigenti) potranno operare per una più opportuna e seria attribuzione dell'indennità stessa:

VALORE € 2.500 personale di categoria D in possesso di tutti gli elementi individuati in precedenza.

VALORE € 2.000 personale di categoria D in possesso di 5 su 6 degli elementi individuati in precedenza.

VALORE € 1.500 personale di categoria D in possesso di 4 su 6 degli elementi individuati in precedenza.

VALORE € 1.000 personale di categoria B, C eventualmente individuato con atto formale ad inizio di ogni anno finanziario.

Si precisa che le somme complessive da attribuire dovranno essere contenute nel limite fissato del fondo e nel limite massimo delle risorse economiche che verranno assegnate ad ogni singolo Funzionario (Dirigente).

7. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, determina in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate al citato articolo come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

Elenco profili:

- ⇒ Ufficiale di Stato Civile N. 1 unità;
- ⇒ Ufficiale Elettorale N.1 unità;
- ⇒ Ufficiale d'Anagrafe N. 2 unità;
- ⇒ Addetto al servizio di protezione civile N. 1 unità.

Risorse necessarie Totale €

8. Produttività Individuale e Collettiva

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2 – lettera a) e lettera g) – del CCNL del 1.4.1999, viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

I responsabili dei settori procedono alla valutazione dei propri dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa;
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi;
- c) per il 20% per le competenze professionali

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori adottati dai Responsabili dei settori e comunicati ai dipendenti unitamente all'assegnazione degli obiettivi.

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base delle conoscenze tecniche richieste per lo svolgimento dei propri compiti, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

Il soggetto valutato, qualora non concordi con la valutazione del Responsabile dei settori, può presentare osservazioni e chiedere di essere ascoltato entro dieci giorni dalla comunicazione della valutazione ricevuta. Il valutatore convoca e nel caso di mancato accoglimento dei rilievi presentati ne deve dare adeguata motivazione nella formulazione della valutazione definitiva.

Nel caso in cui il valutato non concordi con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione, nei successivi cinque giorni, all'organismo indipendente di valutazione.

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi programmatici determinati dall'Ente.
- 2) Tali piani di attività devono indicati dalla Giunta Comunale

- 3) Le risorse finanziarie saranno attribuite al Responsabile del settore, e ripartite secondo i criteri definiti nella metodologia di valutazione,
- 4) La ripartizione degli incentivi, sia quella legata al grado di raggiungimento dei risultati attesi dal piano di lavoro, sia quella correlata alla valutazione dell'apporto individuale prende in considerazione la responsabilità gerarchica/funzionale e quella legata direttamente agli obiettivi individuati in relazione ai tempi impiegati e al contributo fornito della propria professionalità relativamente ai procedimenti assegnati.
- 5) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- 6) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso al Responsabile del Settore, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; a seguito di tale incontro, il Responsabile del Settore, entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, deciderà per la conferma o revisione della valutazione in esame.

Progetti obiettivo

La Giunta, entro il 31 gennaio di ogni anno, individua gli obiettivi da raggiungere attraverso la realizzazione di progetti che possono interessare il personale di un ufficio, di un settore o di più settori.

I progetti potranno essere svolti solo per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale, quali – quantitativi predeterminati, misurabili e controllabili.

I progetti obiettivi sono predisposti dal Responsabile del settore utilizzando le schede allegate al presente contratto e sono sottoposti all'esame preventivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

I progetti obiettivi sono liquidati dal Responsabile del settore, previo parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai fini della liquidazione il Responsabile del settore utilizza la scheda allegata al presente contratto.

Art. 18 **Norme finali**

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi risultanti in contrasto con il presente accordo.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, si fa riferimento al CCNL di comparto vigente.

SETTORE / SERVIZIO

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO

OBIETTIVI quali – quantitativi di miglioramento da ottenere tramite il Progetto obiettivo

TEMPI di realizzazione

DATA INIZIO :
DATA TERMINE:

PERSONALE COINVOLTO

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO

PARTE RISERVATA ALL'OIV

	DATA	FIRMA
AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA (fase di pianificazione)		
EVENTUALI VARIAZIONI IN ESERCIZIO (fase di esercizio)		

Progetto obiettivo:

3.

FATTORI	SCHEMA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO FATTORI	MEDIA DEI FATTORI	SP
EFFICIENZA	Bassa 0 - 40	Media 41 - 80		Elevata 81 - 100		
COMPETENZA TECNICA	Elementare 0 - 25	Di base 26 - 50	Qualificata 51 - 75	Alta specializzazione 76 - 100		
INTEGRAZIONE DINAMICA	Apporto individuale 0 - 35	Integrazione media 36 - 70		Integrazione massima 71 - 100		
CONOSCENZA ATTIVITA'	Istruzioni dettagliate 0 - 25	Routine 26 - 50	Esperienza consolidata 51 - 80	Autonomia operativa 81 - 100		
QUALITA' ATTIVITA'	Incremento qualità 0 - 20	Sviluppo qualità 21 - 40		Innovazione radicale 41 - 50		
RESPONSABILITA'	Disagio limitato 0 - 20	Disagio a singoli utenti 21 - 40		Disagio a livello generale 41 - 50		
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA	Elementare PC, terminale, macchina per ufficio 0 - 30	Media videoscritt., posta elettronica, data base 31 - 80		Elevata elab.grafica, CAD, foglio elettronico evoluto 81 - 100		

4.

5.

6.

FATTORI	SCHEMA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO FATTORI	MEDIA DEI FATTORI	F SPI
DISSERVIZIO	Lievi disagi 0 - 10	Disagi a singoli utenti (esterni / interni) 11 - 45	Disagi a livello generale 46 - 80	Disagi gravi a livello generale 81 - 100		
DANNO IMMAGINE AMMINISTRAZIONE	Basso 0 - 40	Medio: recuperabile nel breve periodo 41 - 80		Rilevante: difficilmente recuperabile 81 - 100		

COSTO EVENTUALI COLLABORAZIONI ESTERNE	Questo parametro va valutato solo nel caso in cui sia realisticamente possibile una comparazione di costi. Nell'eventualità di non utilizzo, la media va fatta sui restanti due fattori.				
	Costo più basso 0 - 10	Costi in linea 11 - 70	Costo più alto 71 - 100		
					Somma dei punti ponderati: valutazione progetto

COMUNE DI POGGIOMARINO
Provincia di Napoli

Scheda di valutazione delle prestazioni individuali

Settore:

Ufficio:

Lavoratore sig:

categoria e posizione economica:

Profilo Professionale:

RIF	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio
A	Compiti / obiettivi assegnati	
A1	Raggiungimento obiettivi individuali (max 40 pt.)	
A2	Contributo alla performance organizzativa (max 20 pt.)	
B	Comportamenti organizzativi	
B1	Capacità organizzativa (max 5 pt.)	
B2	Disponibilità a svolgere compiti diversificati (max 5 pt.)	
B3	Attitudine al lavoro di gruppo (max 5 pt.)	
B4	Impegno e qualità del lavoro svolto (max 5 pt.)	
C	Competenze professionali	
C1	Adeguatezza competenze professionali (max 5 pt.)	
C2	Rispetto delle norme e delle procedure (max 5 pt.)	
C3	Autonomia (max 5 pt.)	
C4	Aggiornamento professionale e capacità innovativa (max 5 pt.)	
	TOTALE A+B+C	

A1: punteggio da 0 a 10 insufficiente; da 11 a 20 sufficiente; da 21 a 30 buono, da 31 a 40 ottimo
 A2: punteggio da 0 a 5 insufficiente; da 6 a 10 sufficiente; da 11 a 15 buono; da 16 a 20 ottimo
 B e C: punteggio da 0 a 1 insufficiente; 2 sufficiente; 3 discreto; 4 buono; 5 ottimo

Alla presente scheda sarà allegata, da ciascun Responsabile di settore, una relazione che evidenzi la percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato e le motivazioni dell'attribuzione del punteggio a ciascun dipendente.

Allegato

Obiettivi	Percentuale di raggiungimento
Obiettivo 1	%
Obiettivo 2	%
Obiettivo 3	%

RELAZIONE

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO

Comune di Poggiomarino

SULL'UTILIZZO DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2013

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

PREMESSA

La presente sezione della relazione illustra la compatibilità finanziaria dell'Ipotesi di contratto integrativo del Comune di Poggiomarino siglato in data 27/06/2013, dall'Ente e dalle organizzazioni sindacali, relativo ai criteri di utilizzo del Fondo di produttività per l'anno 2013.

Di tale compatibilità si dà conto, innanzitutto, con riferimento alla costituzione del fondo ed al rispetto dei limiti derivanti dalle norme di legge e di contratto nazionale.

Successivamente, si evidenzia la copertura degli oneri dello stesso accordo a carico del bilancio dell'Ente.

MODULO I

COSTITUZIONE DEL FONDO

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto delle risorse finanziarie disponibili in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti.

In data 19/04/2013 il Responsabile del Servizio Finanziario ha trasmesso la costituzione *del Fondo per la contrattazione integrativa relativa all'esercizio 2013*.

Sezione I – Risorse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate (art.31, c. 2, CCNL 22/1/2004) ricomprendono le risorse decentrate stabili del 2004 (CCNL dell'1.4.1999: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l; CCNL del 5.10.2001: art. 4, commi 1 e 2) per un totale di € 172.670,81;
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

a) art. 32 del CCNL 22/01/2004:

- *comma 1*): aumento dell'importo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 10.717,00;

- *comma 2*): ulteriore incremento dell'importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 8.643,00;

b) **art. 4 del CCNL 9/5/2006:**

- *comma 1*): aumento dell'importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 7.504,00;

c) **art. 8 del CCNL 11/04/2008:**

- *comma 2*): aumento dell'importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 11.616,80=

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

a) **art. 4 del CCNL 5/10/2001:**

- *comma 2*): integrazione dell'importo annuo della retribuzione di anzianità (RIA) in godimento da parte del personale cessato dal 2004 in poi pari a € 22.019,00;

Sezione II – Risorse variabili

Risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004) ricomprendono le risorse di cui:

a) all'**art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999:**

- *Let. k*): riguarda le specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale ed in particolare i compensi al legale dell'Erte per € 15.000,00, di cui € 5.000,00 a carico del bilancio comunale; quota parte del rimborso spese per notificazioni di atti dell'amministrazione finanziaria ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000 art. 54 per € 1.500,00;

b) all'**art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999:**

- riguarda le specifiche risorse derivanti dalle economie del fondo 2011 e 2012, pari a € 15.789,64;

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Su tale quadro è intervenuto, da ultimo, l'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 a norma del quale, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31/12/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato ha chiarito che, per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento.

Inoltre la Ragioneria Generale dello Stato con circolare del 2/05/2012 relativa alle istruzioni sulla rilevazione prevista dal titolo V del d.lgs.n. 165/2001 (Conto Annuale 2011) segnala gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis. Si tratta in primo luogo degli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti, le risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011, gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea (ove consentito dalla normativa contrattuale di livello nazionale) nonché, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni, i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997. La delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite - esclude dal rispetto del limite 2010 anche le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006 nonché i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione. Non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate. Mentre vanno ricomprese invece nel rispetto del limite 2010 le risorse derivanti dal recupero evasione ICI e le risorse eventualmente destinate all'incentivazione del personale della polizia locale ai sensi dell'art. 208, comma 2 bis, del d.lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni (codice della strada) in quanto, pur facendo confluire al fondo risorse da fonti esterne all'Amministrazione, derivano da attività rese ordinariamente dal personale nei confronti della propria Amministrazione.

Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011, 2012 e 2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo. La stessa circolare chiarisce che, per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011, 2012 e 2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per "valore medio" la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio ed al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Per l'applicazione della norma richiamata, si è innanzitutto verificato che l'ammontare del fondo per l'anno 2013, come sopra costituito, non superi quello del 2010; in secondo luogo, è stata operata una decurtazione per tenere conto della diminuzione di personale, utilizzando la metodologia di calcolo suggerita dalla circolare RGS (*seconda riduzione*).

Totale Fondo di Produttività per l'anno 265.795,45

Riduzione fondo in prop. al numero dei cessati (art. 9 c.2bis D.L.78/2010) €. 4.898,00

Totale fondo per l'anno 2013 dopo riduzioni €. 260.897,45

Si precisa che, ai fini della riduzione sono stati considerati i valori relativi al personale in servizio presso l'Ente, come sotto evidenziati. Naturalmente, l'importo effettivo della riduzione potrà essere determinato solo a consuntivo quando si avrà certezza del dato relativo alle cessazioni 31/12/2013. In tale sede, saranno effettuati gli eventuali congruagli.

Sezione IV

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione pari ad €. 233.505,81;
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione pari ad €. 32.289,64;
- Totale Riduzioni art. 9 comma 2/bis D.L.78/2010 pari ad €. 4.898,00;
- Totale Fondo sottoposto a certificazione pari ad €. 260.897,45.

Sezione V

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

VOCE NON PRESENTE

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- PEO: €. 86.709,00 – fondo destinato alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di progressioni economiche orizzontali contrattate negli anni precedenti;
- Indennità di comparto a carico del fondo: €. 32.377,00 – somma destinata alla copertura del pagamento dell'indennità prevista dall'art. 33 del CCNL 22/01/2004.
Di seguito sono riportati i prospetti recanti i singoli istituti contrattuali, legati alla presenza in servizio, demandati alla contrattazione integrativa:
 - Indennità di turno e festività: €. 34.000,00 – somma destinata a compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto dagli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale in conformità all'art. 22 del CCNL 14/09/2000;
 - Indennità di reperibilità: €.4.500,00 – somma destinata al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 23 CCNL del 14/09/2000 e art. 11 CCNL del 05/10/2001 per il servizio di pronta reperibilità reso dai dipendenti dell'Ufficio Stato Civile;
 - Indennità di rischio: €. 2.000,00 – somma destinata al pagamento dell'indennità prevista per quelle categorie di personale che svolgono prestazioni di lavoro a diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità;
 - Indennità maneggio valori: €. 2.000,00 – somma destinata ai dipendenti che, con atto formale, sono stati individuati quali agenti contabili;
 - Indennità di disagio: €. 18.000,00 – somma destinata a quei dipendenti per i quali, ricorrono i presupposti previsti dalla presente ipotesi di contratto;
 - Indennità per specifiche responsabilità: € 28.000,00 - somma destinata a quei dipendenti individuati dai responsabili quali responsabili di specifici procedimenti amministrativi o fasi degli stessi;
 - Indennità di cui alla lettera i) del C.C.N.L. 14/09/2000 art. 37: €. 1.800,00 – somma destinata ai dipendenti espressamente elencati nel contratto.

Sezione II

Destinazioni regolate specificatamente dal Contratto Integrativo

- Compensi incentivanti al legale dell'Ente: € 15.000,00;
- Compensi ai messi notificatori per gli atti dell'amministrazione finanziaria: € 1.500,00;
- Produttività prevista dall'art. 37 CCNL 2004: € 19.221,81 regolata dall'attuazione e definizione di vari progetti con specifici obiettivi finali; la liquidazione della produttività sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa ed in base al raggiungimento dell'obiettivo fissato.

Sezione III

Destinazioni ancora da regolare

VOCE NON PRESENTE

Sezione IV

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: € 209.386,00;
- Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo € 51.511,45;
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: NON PRESENTE;
- Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione: € 260.897,45.

Sezione V

Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

VOCE NON PRESENTE

Sezione VI

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) Le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità finanziano completamente gli istituti economici di carattere certo e continuativo quali PEO (€ 86.709,00) e Comparto a carico del Fondo (€ 32.377,00);
- b) il finanziamento degli istituti correlati all'organizzazione del lavoro rappresentano una forma di ristoro per determinate prestazioni di lavoro rese dal personale, (vedi: turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, disagio,); tali compensi sono stati attribuiti nel pieno rispetto della normativa contrattuale di primo livello e previa verifica in ordine al possesso degli specifici requisiti richiesti dal personale avente diritto; la corresponsione degli incentivi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi viene effettuata nel rispetto dei principi di selettività introdotti dall'art. 18 del D.lgs. n. 150/2009 e in proporzione all'apporto quali-quantitativo del singolo dipendente per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione;
- c) Per l'anno 2013 non sono state previste progressioni di carriera (progressioni orizzontali).

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Fondo anno 2012

<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	172.670,81
Incrementi CCNL 22-01.2004 (Art. 32 cc. 1 – 2)	19.360,00
Incrementi CCNL 09-05.2006 (Art. 4 cc. 1,4,5 parte fissa)	7.504,00
Incrementi CCNL 11.04.2008 (Art. 8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)	11.952,00
Risparmi da straordinario accertati a consuntivo (Art. 14 c. 1 CCNL 98-01)	542,00
RIA ed assegni ad personam pers. Cessato (Art. 4 c. 2 CCNL 00-01)	21.480,54
TOTALE RISORSE FISSE	233.509,35
<i>Risorse variabili</i>	
Specifiche disposizioni di Legge (Art. 15 c. 1 l. K CCNL 98-01)	25.500,00
Somme non utilizzate fondo anno precedente	
TOTALE RISORSE VARIABILI	25.500,00
RIDUZIONE FONDO PROPORZ. CESSAZ. (Art. 9 c. 2/bis L.122/2010)	

TOTALE FONDO UNICO PER LA CONTRATTAZ. INTEGRATIVA	259.009,35
--	-------------------

Fondo anno 2013

<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	172.670,81
Incrementi CCNL 22-01.2004 (Art. 32 cc. 1-2)	19.360,00
Incrementi CCNL 09-05.2006 (Art. 4 cc. 1,4,5 parte fissa)	7.504,00
Incrementi CCNL 11.04.2008 (Art. 8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)	11.952,00
RIA ed assegni ad personam pers. Cessato (Art. 4 c. 2 CCNL 00-01)	22.019,00
TOTALE RISORSE FISSE	233.505,81
<i>Risorse variabili</i>	
Specifiche disposizioni di Legge (Art. 15 c. 1 l. K CCNL 98-01)	16.500,00
Somme non utilizzate fondo anno precedente	15.789,64
TOTALE RISORSE VARIABILI	32.289,64
RIDUZIONE FONDO PROPORZ. CESSAZ. (Art. 9 c. 2/bis L.122/2010)	-4.898,00
TOTALE FONDO UNICO PER LA CONTRATTAZ. INTEGRATIVA	260.897,45

IL TOTALE DEL FONDO UNICO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA RIFERITO ALL'ANNO 2010 QUALE ANNO DI RIFERIMENTO INDICATO DALL'ART. 9 COMMA 2/BIS DELLA LEGGE 122/2010 E' PARI AD € 343.206,52.

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il presente Modulo illustra il rispetto dei “limiti di spesa” sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le destinazioni fisse con carattere di certezza e stabilità che non possono essere superiori alle relative “risorse stabili”, le risorse variabili e tutte quelle risorse con vincolo di destinazione, come quelle integrate ai sensi del comma 1, lettera k), e del comma 5 dell’art. 15 del CCNL 01.04.1999. Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione (**Sezione I**), che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo (**Sezione II**). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell’Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (**Sezione III**).

Sezione I

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in specifici capitoli di spesa appositamente costituiti sul bilancio di previsione 2013. in corso di approvazione. Si precisa che le somme relative al finanziamento delle progressioni economiche e dell’indennità di comparto sono consolidate sui rispettivi capitoli di bilancio relativi alla retribuzione tabellare del personale.

Sezione II

Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell’anno precedente risulta rispettato.

Questa sezione illustra il rispetto del limite di spesa delle somme rese disponibili nel Fondo costituito nell’anno 2012. Dal presente rendiconto scaturisce l’importo complessivo delle “conomie contrattuali del Fondo 2012 e precedenti” per € 15.789,64.

Sezione III

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

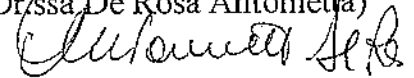
Il totale del fondo come determinato dal responsabile dei servizi finanziari è collocato ai vari capitoli del bilancio di previsione per l'anno 2013 in corso di approvazione come di seguito indicati:

Istituti contrattuali	Fondi assegnati	Capitolo	Note
1. Progressione economica orizzontale 2. Indennità di comparto a carico del fondo	€ 86.709,00 € 32.377,00		Le risorse per il finanziamento della progressione economica orizzontale e dell'indennità di comparto sono già consolidate sui rispettivi capitoli di bilancio relativi alla retribuzione tabellare del personale.
Indennità di turnazione	€ 34.000,00	2164	
Indennità reperibilità	€ 4.500,00	2164	
Indennità maneggio valori	€ 2.000,00	2164	
Indennità di rischio	€ 2.000,00	2164	
Indennità per specifiche responsabilità lettera f	€ 28.000,00	2164	
Produttività Individuale e Collettiva art. 37 CCNL 22/01/2004	€ 19.221,81	2164	
Compensi per l'incentivazione legale dell'Ente	€ 15.000,00	1184	

Compensi per messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	€ 1.500,00	1121/4
Indennità per specifiche responsabilità lettera i	€ 1.800,00	2164
Fondo lavoro straordinario	€ 17.528,00	2164

Si precisa che le risorse per il finanziamento della progressione economica orizzontale e per l'indennità di comparto trovano copertura sui capitoli di bilancio relativi alla retribuzione tabellare del personale distribuite per centri di costo in rapporto ai dipendenti assegnati ai vari servizi.

Il Funzionario Responsabile
(D.ssa De Rosa Antonietta)





COMUNE DI POGGIOMARINO

PROVINCIA DI NAPOLI

Segreteria Generale

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di ccdi (preintesa) siglata il 27.6.2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013- 2015 fino a successivo accordo decentrato o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: avv. Rosanna Sanzone segretario generale Componenti dott.ssa Finaldi Rosa, dott.ssa De Rosa Antonietta, ing. Nappo Alessandro, dott. Giovanni Conza, com. Rita Bonagura in qualità di responsabili dei settori comunali. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, DICCAP-SULPM, CSA (elenco sigle): Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) regolamentazione diritto di sciopero.... b) libertà e diritti sindacali.... c) lavoro straordinario d) buoni pasto e) progressione economica orizzontale f) criteri e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate variabili" g) produttività individuale e collettiva.... ...	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti procedutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è inviata all'organo di controllo interno per la certificazione
		La presente relazione è inviata all'organo di controllo interno per acquisire la certificazione ed eventuali rilievi che verranno evidenziati nel successivo verbale del collegio. Tale verbale viene pubblicato con la presente relazione nella sezione "trasparenza valutazione e merito" del sito istituzionale
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiamento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione sarà adottato il Peg - Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera di G.C. n. 22 del 24.2.2012
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

Eventuali osservazioni

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

TITOLO PRIMO Riguarda le disposizioni generali.

Articolo 1

Definisce il campo di applicazione del CCDI.

Individua i soggetti destinatari in tutto il personale dipendente non dirigente (l'ente non ha personale dirigente).

Articolo 2

Individua i componenti della delegazione trattante che sono per la parte pubblica il segretario generale in qualità di presidente supportato dal responsabile di settore individuato in relazione alla materia da trattare, per la parte sindacale i componenti della rappresentanza sindacale unitaria e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Articolo 3

Disciplina la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione. In particolare si richiede che sia sottoscritto da tutte le parti di cui all'articolo precedente nonché sottoposto al Revisore dei Conti per il parere. In caso di mancata unanimità si ritiene valido se sottoscritto dalla maggioranza dei componenti e una delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Articolo 4

Stabilisce la vigenza del contratto dal primo gennaio 2013 fino al 31.12.2015. Stabilisce che con apposito accordo annuale, da sottoscrivere entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione, sono definite le somme relative alla costituzione e alla modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo i criteri previsti dal CCDI suddetto. Vengono, altresì, descritte le procedure per l'interpretazione del contratto.

Articolo 5

Viene regolamentato il diritto di sciopero fissando i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali con un allegato elenco.

Articolo 6

Sono espressamente riconfermate le libertà sindacali.

Articolo 7

Prevede la possibilità per l'Amministrazione, previa informazione sindacale, di attivare strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati nonché conferenze di servizio articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Articolo 8

Riguarda la flessibilità del rapporto di lavoro rinvia la vigente regolamento comunale

Articolo 9

Disciplina i rapporti di lavoro a tempo parziale prevedendo i contingenti fino ad un massimo del 25% della dotazione organica complessiva. Prevede le tipologie del tempo parziale. Disciplina la procedura per la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Articolo 10

L'articolo in esame mira alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro. All'interno della Rappresentanza sindacale unitaria viene designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si prevede che la sorveglianza sanitaria sia affidata al Medico competente, nominato dal datore di lavoro.

IL TITOLO II RIGUARDA IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 11

Vengono elencati gli eventi per i quali si può ricorrere alla prestazione di lavoro straordinario. Viene disciplinata la procedura di autorizzazione.

Articolo 12

In relazione all'articolo precedente viene definita la quota del lavoro straordinario che non potrà superare la somma dell'anno 2000 già decurtata del 3%. Si prevede un incremento per particolari attività quali quelle elettorali nonché per fronteggiare eventi eccezionali.

Articolo 13

Disciplina l'utilizzo del servizio mensa per coloro che prestano attività con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti

Art. 14

Prevede il costo del buono pasto sostitutivo del servizio mensa pari ad euro 5,20, senza alcun contributo a carico dei dipendenti.

Art 15

Viene prevista la tabella per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013

Art. 16

Si istituisce un fondo per le progressioni orizzontali. Si stabilisce che, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva è richiesto come requisito per la partecipazione un'anzianità di servizio minima di ventiquattro mesi nella stessa posizione economica. Si disciplinano le modalità di valutazione del personale, i tempi, le competenze, le procedure per la contestazione delle valutazioni.

Art. 17

Vengono disciplinati i criteri e le modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle risorse decentrate variabili, in particolare:

- a) il turno
- b) la reperibilità
- c) il rischio
- d) maneggio valori
- e) compensi per indennità di disagio
- f) particolari responsabilità: risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche
- g) responsabilità del personale delle categorie B, C e D
- h) particolari posizioni
- i) produttività individuale e collettiva
- l) progetti obiettivo

- a) Il turno consiste nell'attività collegata ad un servizio continuativo con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione ciclica dei dipendenti sulle prestabilite fasce orarie. Gli operatori interessati sono quelli della polizia municipale.
- b) La reperibilità è l'attività di pronto intervento che comporta il rientro in servizio entro trenta minuti su chiamata per un intervento d'emergenza. I profili professionali interessati a tale istituto sono: l'ufficiale di stato civile e l'usciera.
- c) Il rischio è l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute. Si concorda nel mantenere le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente. I profili professionali interessati sono gli operai dei servizi manutentivi e gli operai giardinieri.
- d) Il maneggio valori si riconosce al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori per l'importo medio mensile di euro 50,00. I profili professionali interessati sono: l'economista al quale si prevede un'indennità di 1,55 euro al giorno e gli agenti contabili ai quali si prevede un euro al giorno.
- e) L'indennità di disagio viene riconfermata per il periodo dal 1.1.2013 al 30.6.2013 e modificata per il restante periodo. Viene rimesso ai responsabili di settore l'individuazione del personale cui attribuire l'indennità sulla base di nuovi criteri predeterminati. La quota giornaliera è assegnata sull'effettiva presenza in servizio e consiste in tre euro al giorno. Si prevede espressamente la non cumulabilità con altri istituti quali il rischio e il turno.
- f) La corresponsione della specifica indennità legata a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità deve essere affidata con atto formale del responsabile del settore di appartenenza. All'inizio di ciascun anno viene verificata la disponibilità delle risorse esistenti, la quota individuale da assegnare, la variazione del numero dei beneficiari. Vengono altresì specificati gli indicatori per collegare l'indennità, i criteri per la scelta, il minimo e il massimo del compenso e la durata.
- g) Tale indennità compensa specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente. Viene corrisposta nella somma di euro 25,00 su dodici mensilità. I profili professionali interessati sono: ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, ufficiale d'anagrafe addetto al servizio di protezione civile.
- h) Si individuano i fattori e valori percentuali per la valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili di settore. Viene definita la procedura per la contestazione della valutazione. Tutto il sistema d'incentivazione è basato sull'attuazione degli obiettivi programmatici determinati dalla Giunta Comunale.
- i) I progetti obiettivo possono interessare il personale di un ufficio, di un settore o di più settori e servono per il perseguimento di obiettivi che la Giunta Comunale indicherà entro il 31 gennaio di ogni anno. Essi sono predisposti dai responsabili di settore secondo le schede che vengono allegate al contratto e sono liquidati dagli stessi responsabili previo parere favorevole dell'OIV.

Articolo 18

Stabilisce che il contratto annulla il precedente e tutti gli altri accordi che risultano in contrasto con il presente accordo. Per quanto non previsto si rinvia al CCNL di comparto vigente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse: si rinvia al prospetto della costituzione del fondo risorse.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina esplicitamente l'abrogazione di ogni precedente CCDI (art. 18)

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'art 17 del CCNL 1.4.99 prevede, alla lettera a), la possibilità di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione in essere presso l'ente. Tale disposizione come sopra indicata è stata attuata dall'art. 17 comma 8 in cui si prevede un sistema di incentivazione del personale basato sull'attuazione degli obiettivi programmatici determinati dall'Ente. Le risorse saranno attribuite al responsabile del settore e ripartite secondo la metodologia indicata nel predetto articolo nonché attraverso l'utilizzo di una scheda di valutazione che viene allegata al ccdi. Per ciò che concerne la produttività collettiva, vi è la previsione di progetti obiettivo che la giunta comunale individua entro il 31 gennaio di ogni anno. E progetti sono predisposti dal responsabile di settore utilizzando le schede allegate al presente contratto e sono sottoposte all'esame preventivo dell'OIV. Anche al fine della liquidazione del progetto obiettivo il Responsabile utilizza una scheda allegata al contratto.

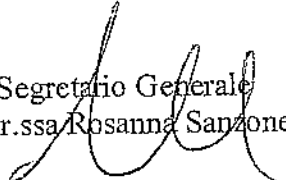
E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Benché le progressioni economiche siano sospese per il triennio 2011-2013 il CCDI ha comunque disciplinato le progressioni economiche orizzontali rinviando e confermando la metodologia di valutazione prevista nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. In sintesi, si stabilisce che, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva è richiesto come requisito per la partecipazione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica. Si disciplinano le modalità di valutazione del personale, i tempi, le competenze, le procedure per la contestazione delle valutazioni.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il CCDI prevede lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività individuali e collettivi. Tali compensi sono poi distribuiti tra il personale in relazione alla valutazione conseguita. Ci si attende quindi un miglioramento della performance individuale e collettiva.

Il Segretario Generale
Dr.ssa Rosanna Sanzone



COMUNE DI POGGIOMARINO
PROVINCIA DI NAPOLI

Al Sig. Sindaco
Al Presidente del Consiglio Comunale
Al Segretario Generale
Al Responsabile del Servizio Finanziario
Al Responsabile del Servizio Affari Sociali

VERBALE DEL COLLEGIO DEI REVISORI n. 40 DEL 24.07.2013

L'anno 2013 il giorno 24 del mese di luglio alle ore 14.30 presso la sede dell'Ente, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti nominato ai sensi dell'art. 5, comma 4, del Regolamento di cui al D.M. 15/02/2012, n. 23 e Delibera del C.C. del 23/01/2013 n. 4 nelle persone di

- Dott. Antonio Esposito, Presidente;
- Dott. Vincenzo Di Sarno, Componente;
- Dott. Giacomo Biondillo, Componente.

Con all'

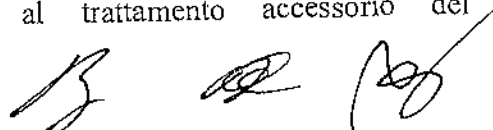
ORDINE DEL GIORNO

1. Verifica della compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa decentrata gennaio 2013-dicembre 2015;
2. Varie ed eventuali.

Ricevuta in data 17/07/2013 la relazione illustrativa al CCDI da parte del Segretario Generale dell'Ente, assunta al protocollo n. 20759 del 12/07/2013, con allegata ipotesi di CCDI, siglata in data 27.06.2013

Visto

- L'art. 239, comma 1, lett. b), del D.Lgs n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D.Lgs n. 165/2001, in particolare l'art. 40 bis riguardante il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- L'art. 5, comma 3, CCNL del 01.04.99 sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.04;
- l'art. 9, comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122 del 30.07.2010, il quale prevede che - a decorrere dall'1.01.2011 e fino al 31.12.2013 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del



personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

- i contenuti della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo n. 51 del 04.10.2011 che, in relazione alle risorse ex art. 15 lettera k) CCNL 01.04.1999 ha stabilito quanto segue: *“Alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n.78 sia di stretta interpretazione; sicché in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.....Alla luce di quanto precede deve aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna...”*

Esaminata

La seguente documentazione:

- ipotesi di accordo decentrato per il triennio 2013-2015;
- il prospetto di costituzione del fondo e la tabella dimostrativa di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013;
- il prospetto di costituzione del fondo e la tabella dimostrativa di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2010;
- la relazione illustrativa sulla ipotesi di accordo;

Osservato che

- l'ente ha elaborato la propria relazione illustrativa a corredo delle ipotesi di accordo in esame;
- la costituzione del fondo definisce per l'anno 2013 un importo inferiore a quello del 2010, così come previsto dall'art. 9, comma 2, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010;

Preso atto che

ai fini del confronto con gli anni precedenti, la costituzione del fondo per l'anno 2010 è stata esaminata con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 21 del 19.07.2010, per l'anno 2011 con verbale n. 10 del 22.03.2011, per l'anno 2012 con verbale n. 4 del 27.02.2012, E VERBALE N.5 DEL 09.03.2012, E VERBALE N.8 DEL 18.04.2012.

La definizione del fondo 2010 (base di confronto), che costituisce limite per il triennio successivo in applicazione del comma 2bis dell'art. 9 del D.L. 78/2010, risulta pertanto essere la seguente:

RISORSE COMPLESSIVE DEL FONDO	2010
<i>RISORSE STABILI (*)</i>	234.576,43
<i>RISORSE VARIABILI</i>	108.630,09
TOTALE RISORSE PREVISTE NEI CCNL	343.206,52

Tale metodologia viene riproposta nella costituzione del fondo 2013. Anche per tale anno vige il vincolo del non superamento del fondo 2010 e l'obbligo della sua riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La definizione del fondo 2013, risulta pertanto essere la seguente:

RISORSE DEL FONDO	2013
<i>RISORSE STABILI (*)</i>	228.607,81
<i>RISORSE VARIABILI</i>	32.289,64
TOTALE RISORSE PREVISTE NEI CCNL	260.897,45

Il Collegio:

-constata come il fondo per le risorse decentrate 2013, così come calcolato, consente di rispettare i limiti in tema di contenimento della spesa per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006;

-evidenzia come l'Ente abbia rispettato le disposizioni normative non superando l'importo del fondo 2010 e applicando le riduzioni a seguito della cessazioni di personale.

Sulla base di quanto sopra esposto, il Collegio

CERTIFICA

- la compatibilità normativa ed economico-finanziaria degli oneri assunti in sede di ipotesi siglata in data 27.06.2013, di CCDI del personale non dirigente, per il triennio normativo 2013-2015;
- la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di finanza pubblica previsti per la programmazione finanziaria degli enti locali ed in particolare per le spese di personale;
- la compatibilità delle disposizioni contrattuali decentrate previste:
 - a) con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio del personale non dirigente;
 - b) con i vincoli derivanti da CCNL del comparto Regioni ed Enti locali per il personale non dirigente;
 - c) con i vincoli derivanti da norme imperative di legge.

Poggiomarino, 24.07.2013

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Presidente

Dott. Antonio Esposito

Il Componente

Dott. Vincenzo Di Sarno

Il Componente

Dott. Giacomo Biondillo

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Dott. Pantaleone Annunziata

Il Vice Segretario Gen.
F.to Dott. ssa Rosa FINALDI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 0 AGO. 2013 e rimarrà per quindici giorni consecutivi

Poggiomarino, li 0 AGO. 2013

IL MESSO COMUNALE

F.to
F.to Luigi Sirignano

Il Vice Segretario Gen.le
F.to Dott.ssa Rosa FINALDI

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Poggiomarino, 0 AGO. 2013

Il Vice Segretario Gen.le
Dott.ssa Rosa FINALDI

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

CHE La presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;
- E' stata affissa all'Albo pretorio, 15 giorni consecutivi, per la pubblicazione, come prescritto dall'art. 124, comma 1, T.U. n. 267/2000;
- E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U. n. 267/2000;

Poggiomarino, _____

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO
SEGRETERIA

F.to Sig.ra Rosa Maria BONAGURA

Il Vice Segretario Gen.le

F.to Dott.ssa Rosa FINALDI

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenuta richiesta di invio al controllo (art. 134, comma 3, T.U. n. 267/2000);

Poggiomarino, _____

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO
SEGRETERIA

F.to Sig.ra Rosa Maria BONAGURA

Il Vice Segretario Gen.le

F.to Dott.ssa Rosa FINALDI

Il presente provvedimento viene assegnato a:

_____ per le procedure attuative, ai sensi del combinato disposto di cui agli art.107, comma 3, e 109, comma 2, del T.U.E.L. 267/2000.

Addi, _____

Il Vice Segretario Gen.le
Dott.ssa Rosa FINALDI

Ricevuta da parte del Responsabile

copia della su estesa deliberazione è stata ricevuta dal sottoscritto con onere della procedura attuativa.

Addi, _____

Firma